

	(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
	(-)	-	-	8301	SI	003	00
DOCUMENT TITLE		POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI					
POLICY							

POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI

8301-SI-003

COMPANY DOCUMENT APPROVAL STATUS		
DOCUMENT ISSUED FOR		INTERNAL USE
DOCUMENT STATUS		
		SIGNED (name & initials)
		DATE DD/MM/YY
A -	Approved with no comments. Works can proceed	
B -	Approved with comments as noted. Contractor can proceed with work implementing the comment/s indicated by Company	
C -	NOT APPROVED: Revise and/or resubmit. Contractor cannot proceed with works	
D -	Received for information only and Reviewed	

00	ISSUE	Ambire S.B.	I. Brogani F. Levati M. Menegazzo S. Migliorati V. Ubaldi	A. Cagnani	25/09/24
Rev.	Description	Prepared (name & initials)	Checked (name & initials)	Approved (name & initials)	Date DD/MM/YY
DOCUMENT REVISIONS					

This document is the property of SICIM who will safeguard its rights according to the civil and penal provisions of the law.

The only controlled version of this document resides in the Contractor Electronic Document Management System.

Any copies made of this document shall be considered uncontrolled unless it is being viewed on screen on the Contractor Intranet.



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	003	00
DOCUMENT TITLE			POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI			

POLICY

C O N T E N U T O

PAGINA DI COPERTURA	1
CONTENUTO	2
1. LOTTA E PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE DISCRIMINAZIONI.....	3
2. IN SICIM NON TOLLERIAMO:.....	3
3. ALTRE DEFINIZIONI	4
4. MISURE DI GARANZIA E MODALITÀ DI APERTURA DELLE SEGNALAZIONI	5
5. REGISTRO SEGNALAZIONI E REPORT ANNUALE DELLE SEGNALAZIONI	5



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	003	00
DOCUMENT TITLE			POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI			

POLICY

POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI

1. LOTTA E PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE DISCRIMINAZIONI

SICIM crede che diversità e pluralità siano valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro stimolante e sereno, in grado di favorire le idee innovative e comportamenti rispettosi.

SICIM si impegna a promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle diversità così che ognuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale in un ambiente professionale e libero da ogni sorta di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta.

La presente Politica, che si applica a tutte le risorse di SICIM, regola i comportamenti sia all'interno che all'esterno della Società, a prescindere dal sesso, dal livello di anzianità e dal ruolo ricoperto in azienda, e:

- **sottolinea** l'impegno nel sostenere un ambiente di lavoro privo di qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta.
- **ribadisce** il divieto verso qualsiasi atto di molestia, violenza, discriminazione diretta e indiretta che leda la dignità umana e comprometta la fiducia, la motivazione, le prestazioni, il clima organizzativo e la reputazione di SICIM.
- **ha l'obiettivo di prevenire**, individuare, vietare e monitorare tutti i fenomeni sopra citati e di fornire supporto a coloro che segnalano i suddetti fenomeni proteggendoli da atti ritorsivi.

Ogni responsabile di dipartimento, ufficio, cantiere ha il dovere di prevenire le molestie e le discriminazioni. Tutte/i coloro che ricoprono ruoli principalmente di gestione (Direzione, Responsabili di funzione) sono chiamate/i a rispondere per la diffusione e per il rispetto della politica e della procedura e dovranno, se richiesto, sostenere incondizionatamente la persona che voglia segnalare una violazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

2. IN SICIM NON TOLLERIAMO:

Molestia sul lavoro:

Comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (D.lgs. 198/2006 art. 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite o esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Molestia sessuale

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	003	00
DOCUMENT TITLE			POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI			

POLICY

- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

Violenza sul lavoro:

Riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS).

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghe/i (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale), dalla clientela o dai fornitori (violenza da parte di terzi).

Discriminazione diretta:

Si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta:

Si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Ritorsione:

Qualsiasi comportamento, atto o omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a ragione di segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

3. ALTRE DEFINIZIONI

Azioni positive: le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (D.lgs. 198/2006 art. 42).

Canale di Segnalazione: canale per la gestione delle segnalazioni di situazioni che violino la presente politica. Per approfondimenti si rimanda alla Procedura di segnalazione **0210-SI-003 - Procedura whistleblowing**, nonché alla specifica pagina disponibile sul sito di SICIM: <https://www.SICIM.eu/it/governance/whistleblowing/>.

Soggetto Segnalato: persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Soggetto Segnalante: persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.



(St)	Proj	Unit	Type	Dev.	Serial	Rev
(-)	-	-	8301	SI	003	00
DOCUMENT TITLE			POLITICA ANTI-MOLESTIE e ANTI-DISCRIMINAZIONI			

POLICY

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Segnalazione: comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni presentata tramite il canale di segnalazione.

Seguito: l'azione intrapresa per la gestione della segnalazione, per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

4. MISURE DI GARANZIA E MODALITÀ DI APERTURA DELLE SEGNALAZIONI

Per tutte le indicazioni operative per la gestione delle segnalazioni, al fine di non creare indicazioni contraddittorie o inesatte, si rimanda alla sezione Whistleblowing al seguente <https://www.SICIM.eu/it/governance/whistleblowing/procedura/>.

Per le modalità di segnalazione si rimanda al documento "**0211-SI-001 - Manuale d'uso Segnalazioni Whistleblowing**".

Ciò premesso, nello svolgere le proprie attività, le risorse devono contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso garantendo il rispetto dei diritti, del valore e della dignità della persona.

SICIM sottolinea a tutte le risorse l'importanza di segnalare qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Non sono tollerate e sono considerate inaccettabili qualsiasi forma di molestia, violenza e discriminazione diretta e indiretta.

Nel caso in cui la risorsa SICIM incorra in un atto, o tentato atto, di molestia, violenza o discriminazione diretta e indiretta, fatta salva la possibilità di ricorrere alle autorità competenti, può aprire una segnalazione.

5. REGISTRO SEGNALAZIONI E REPORT ANNUALE DELLE SEGNALAZIONI

SICIM dispone di un Registro delle molestie e discriminazioni. La persona Responsabile del Canale di Segnalazione aggiorna e compila il Registro in tempo reale rispetto alla ricezione delle segnalazioni.

Su base annuale, SICIM riceve dal Gestore del Canale delle segnalazioni apposita relazione con le evidenze relative alle attività svolte nell'anno sulla base delle segnalazioni ricevute. Consisterà in un report periodico contenente, su base anonima, i casi e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

SICIM si impegna ad effettuare un'attività di aggiornamento e programmazione di eventuali strategie ed azioni preventive volte al contenimento dei rischi della presente policy.